



Procedimento Concursal – Cargo de direção Intermédia de 2.º grau

Chefe de Divisão Municipal - Divisão de Cultura e Património

Ata n.º 1

Em vinte e dois de novembro de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal para o provimento do cargo de direção Intermédia de 2.º grau — chefe de divisão - para a Divisão de Cultura e Património do Município da Lamego, constituído por: Presidente: Manuel Campos Marques, Chefe da Divisão de Obras Municipais da Câmara Municipal de Lamego; Vogais Efetivos: Luísa Maria de Sousa Teixeira Ramos, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Tarouca e Blandina Almeida Estevão Meneses, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Castro Daire.

Esta reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista Pública.

Primeiro – O perfil deverá descrever o conteúdo da função assim como os requisitos/competências que o/a candidato/a deve possuir.

Nestes termos, o perfil pretendido é o seguinte:

- **Conteúdo Funcional** – O previsto no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, conjugado com as constantes dos artigos 8.º e 33.º do Regulamento Interno da Organização dos Serviços Municipais do Município da Lamego.
- **Formação Académica** – Licenciatura adequada às atribuições e competências da Divisão de Cultura e Património.
- **Experiência Profissional** – Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.
- **Competências** – As previstas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, e materializadas nas seguintes competências comportamentais: Planeamento e Organização, Otimização de Recursos, Liderança e Gestão de Pessoas, Decisão.
- **Requisitos de Admissão** – O previsto no artigo 20.º, n.º 1 da Lei n.º 2/2004 de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, “os titulares dos cargos de direção Intermédia são recrutados, por procedimento concursal, nos termos do artigo seguinte, de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam seis ou quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, consoante se trate de cargos de direção Intermédia do 1.º ou do 2.º grau, respetivamente”.

O requisito de admissão é aferido por declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública.

Segundo – A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar a adequação das competências expressas pelo/a candidato/a, no currículo vitae, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, experiência profissional e valorização curricular. Acresce que todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- a) Habilitações literárias - HA;
- b) Experiência profissional – EP:
 - i. Experiência em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura – EFCC;
 - ii. Experiência em cargos dirigentes – ECD;
- c) Formação Profissional – FP;
- d) Avaliação de Desempenho AD.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA*30\%) + \underbrace{[(EFCC*60\% + ECD*40\%)*35\%]}_{EP} + (FP*25\%) + (AD*10\%)$$

Em que:

- a) **Habilitações Académicas (HA)** em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto de a Licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, com a seguinte valorização:

Habilitações Académicas	Valorização
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	16 valores
Mestrado em área relevante para a função	18 valores
Doutoramento em área relevante para a função	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de mais de 1 item, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

- b) **Experiência Profissional (EP)** – será realizada de acordo com dois subparâmetros:
 - i. Experiência em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (EFCC); e
 - ii. Experiência em cargos dirigentes (ECD).

i) Para o cálculo da experiência profissional/anos de serviços em funções/cargo/carreiras (EFCC) para as quais seja exigível a posse de licenciatura, será considerado o seguinte:



Valoração	Anos de serviços em funções/cargo/carreiras (EFCC)
10 valores	Com comprovada experiência profissional entre 4 e 6 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura.
11 valores	Com comprovada experiência profissional superior a 6 e até 8 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura.
12 valores	Com comprovada experiência profissional entre 8 e até 10 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura.
13 valores	Com comprovada experiência profissional superior a 10 e até 12 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura.
14 valores	Com comprovada experiência profissional superior a 12 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura.
15 valores	Com comprovada experiência profissional entre 4 e 6 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover.
16 valores	Com comprovada experiência profissional superior a 6 e até 8 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover.
17 valores	Com comprovada experiência profissional superior a 8 e até 10 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover.
18 valores	Com comprovada experiência profissional superior a 10 e até 12 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover.
19 valores	Com comprovada experiência profissional superior a 12 e até 14 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover.
20 valores	Com comprovada experiência profissional superior a 14 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

ii) Para o cálculo da experiência profissional/anos de serviços em cargos Dirigentes (ECD), será considerado o seguinte:

Valoração	Anos de serviços em cargos dirigentes (ECD)
0 valores	Sem experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada.
10 valores	Comprovada experiência profissional até 3 anos em cargo Dirigente da Administração Pública.
11 valores	Comprovada experiência profissional superior a 3 anos e até 6 anos em cargo Dirigente da Administração Pública.

12 valores	Comprovada experiência profissional superior a 6 anos e até 9 anos em cargo Dirigente da Administração Pública.
13 valores	Comprovada experiência profissional superior a 9 anos e até 12 anos em cargo Dirigente da Administração Pública.
14 valores	Comprovada experiência profissional superior a 12 anos em cargo Dirigente da Administração Pública.
16 valores	Comprovada experiência profissional até 3 anos em cargo Dirigente da Administração Pública, na área do cargo a prover.
17 valores	Comprovada experiência profissional superior a 3 anos e até 6 anos em cargo Dirigente da Administração Pública, na área do cargo a prover.
18 valores	Comprovada experiência profissional superior a 6 anos e até 9 anos em cargo Dirigente da Administração Pública, na área do cargo a prover.
19 valores	Comprovada experiência profissional superior a 9 anos e até 12 anos em cargo Dirigente da Administração Pública, na área do cargo a prover.
20 valores	Comprovada experiência profissional superior a 12 anos em cargo Dirigente da Administração Pública, na área do cargo a prover.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A nota final do parâmetro Experiência Profissional será calculada de acordo com a seguinte fórmula: $EP = (EFCC \times 0,6) + (ECD \times 0,4)$; Em que: EP = Classificação na Experiência Profissional, EFCC = Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura, ECD = Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em cargos Dirigentes.

- c) **Formação Profissional (FP)** – Serão ponderadas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.

Na avaliação do parâmetro Formação Profissional (FP), o júri considerará todas as ações de formação, frequentadas nos últimos 10 anos, relacionadas com a área funcional do cargo a prover, relacionadas com funções de direção, nomeadamente as previstas na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, e na Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, bem como as relacionadas com a área de gestão/liderança.

Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

- ✓ Volume de formação profissional;
- ✓ Âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de direção).

Valoração	Formação nas áreas técnicas e/ou relacionada com funções de Direção e Gestão/Liderança
0	Sem formação
10	Até 50 horas de formação
12	Até 100 horas de formação
14	Até 150 horas de formação
16	Até 200 horas de formação
18	Mais de 200 horas de formação
20	FORGEP / CAGEP / PROGAL / CADAP / GEPAL / CEFADAL, ou outro equivalente

As ações de formação que não especifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo:

- A um mês correspondem 120 horas
- A uma semana correspondem 30 horas
- A um dia correspondem 6 horas
- As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores.

d) **Avaliação do Desempenho (AD)** – Neste parâmetro o júri considerará a média aritmética das avaliações do desempenho homologadas, no âmbito do siadap 3, relativas aos três últimos ciclos avaliativos bienais e será avaliado de acordo com os seguintes critérios:

Valoração	Avaliação do Desempenho (AD)
0 valores	< 2
10 valores	≥ 2 e < 2,5
12 valores	≥ 2,5 e < 3
14 valores	≥ 3 e < 3,5
16 valores	≥ 3,5 e < 4
18 valores	≥ 4 e < 4,5
20 valores	≥ 4,5 e < 5

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 30\%) + (EP \times 35\%) + (FP \times 25\%) + (AD \times 10\%);$$

Em que: AC = Avaliação Curricular, HA = Habilitações Académicas, EP = Experiência Profissional, FP = Formação Profissional e AD = Avaliação do Desempenho.

Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação Curricular inferior a 9,50 valores, não sendo, por essa razão, convocados ao método seguinte.

Mais deliberou que os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas e que no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, caso se verifiquem valores decimais, o arredondamento será feito até às

centésimas, para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior, igual ou superior a cinco, respetivamente.



Terceiro – A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP=(A+6B+6C+D+E1+E2+E3+E4) / 18$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avallado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

A – Interesse e motivação profissional;

B – Perfil para o cargo;

C – Conhecimento na área;

D – Sentido crítico;

E – Competências:

E1 – Planeamento e organização;

E2 – Otimização de recursos;

E3 – Liderança e gestão de pessoas;

E4 – Decisão.

A – Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-ão avaliar os interesses e motivações profissionais do/a candidato/a inerentes ao cargo a desempenhar.

- Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional – 20 valores;
- Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional – 8 valores;
- Não demonstrou motivação e interesse profissional – 4 valores.

B – Perfil para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do/a candidato/a ao perfil pretendido.

- Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo – 12 valores;
- Demonstrou possuir Insuficiente perfil para o cargo – 8 valores;
- Não demonstrou perfil para o cargo – 4 valores.

C – Conhecimentos na área: Neste item procurar-se-ão avaliar os conhecimentos que o/a candidato/a possui na área do cargo a prover.

- Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 20 valores;
- Demonstrou possuir muitos bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 8 valores;
- Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 4 valores.



D – Sentido Crítico: Neste item procurar-se-ão avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral:

- Demonstrou possuir elevado sentido crítico – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bom sentido crítico – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico – 8 valores;
- Não demonstrou sentido crítico – 4 valores.

E – Competências: Neste item, procurar-se-á avaliar a presença das seguintes competências:

E1. Planeamento e organização - Visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de planeamento e organização – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de planeamento e organização – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de planeamento e organização – 4 valores.

E2. Otimização de recursos - Visa avaliar a capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de otimização de recursos – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de otimização de recursos – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de otimização de recursos – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de otimização de recursos – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de otimização de recursos – 4 valores.

E3. Liderança e gestão de pessoas - Visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança e gestão de pessoas – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de liderança e gestão de pessoas – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de liderança e gestão de pessoas – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de liderança e gestão de pessoas – 4 valores.

E4. Decisão - Visa avaliar a capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de decisão – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de decisão – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de decisão – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de decisão – 8 valores;
- Não demonstrou possuir capacidade de decisão – 4 valores.

Quarto – Serão excluídos os/as candidatos/as que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

Quinto – A ordenação final dos/as candidatos/as será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = AC*40\% + EP*60\%$$

CF = Classificação final; AC = Avaliação Curricular; EP = Entrevista Pública.

Sexto – O júri deliberou que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Unidade de Recursos Humanos.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri:

Presidente do Júri,



Primeiro Vogal,



Segundo Vogal,

